

COMPORTAMENTUL ORGANIZAȚIONAL ȘI FACTORI DE INFLUENȚĂ ASUPRA ACESTUIA

Autor: Luminița BERNAZ

Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract: Astăzi, când existența tehnologiilor moderne, a sistemelor de asigurare a calității și a celor informaționale nu mai sunt noutate, ci elemente obligatorii ale mediului de producție, eficiența și avantajul competitiv al întreprinderilor este asigurat de personalul acestora, care prin comportamentul său contribuie la realizarea performanței.

Cuvinte cheie: comportament organizațional, comportamentul indivizilor, comportamentul grupurilor.

1. Conceptul de comportament organizațional și evoluția domeniului

În etapa actuală de evoluție economică tot mai evidentă devine importanța pentru asigurarea competitivității organizațiilor a factorului uman. Gestiunea eficientă a resurselor umane nu se poate realiza fără a înțelege, previziona și conduce comportamentul salariaților în cadrul organizației. Astfel comportamentul organizațional devine o direcție importantă de cercetare în managementul organizațiilor.

Ce este comportamentul organizațional? Acesta poate fi privit din două aspecte:

- ca disciplina științifică care studiază impactul indivizilor, grupurilor și organizației asupra comportamentului indivizilor în organizație.

- ca atitudini și acțiuni ale indivizilor care formează o organizație.

Pe parcursul etapelor de evoluție a domeniului s-au dezvoltat mai multe teorii, cercetări și viziuni privind acest subiect:

Teorie	Reprezentanți	Abordare, contribuții
Etapa clasică	Taylor, Gilbreth, Fayol, Emerson	Realizarea eficienței prin creșterea productivității și organizarea rațională a locurilor de muncă. Caracteristicile psihologice ale indivizilor erau abordate numai în relație cu raționalizarea proceselor de recrutare și selecție pentru angajare.
Studiile Hawthorne	Mayo, Retlisbergher	<ul style="list-style-type: none">- sa stabilit influența normelor de comportament social de grup asupra productivității muncii;- a fost determinat rolul esențial al stimulenților sociali în comportamentul membrilor organizației, în unele cazuri blocând acțiunea stimulenților economici;- experimentul a arătat prioritatea factorilor comportamentului grupului asupra celor individuali;- a fost stabilită dependența implicării membrilor grupului în procesul de conducere și consolidarea comunicării între diferite niveluri.
Abordarea cognitivă	Tolmen	Accentuează aspectele pozitive și voluntare ale comportamentului, utilizând noțiuni ca așteptare, nevoie și motivare. Elementul de bază al abordării cognitive este cunoașterea, învățarea.
Abordarea behavioristă	Pavlov (condiționa-rea clasică), Thorndike și Watson (condiționare operațională)	Importanța studierii formelor observabile de comportament. Mecanismul principal pe care îl au în vedere este de tipul: stimul-răspuns - consolidare

Abordarea socială		Individul are conștiință și comportamentul său este orientat spre un anumit scop. Oamenii studiază mediul înconjurător, schimbându-l. Prin gândire oamenii creează condițiile mediului, care ca rezultate îl influențează comportamentul. Experiența obținută prin comportament determină parțial caracteristicile omului și ceea ce poate acesta face, iar aceasta influențează comportamentul viitor.
Abordarea orientată la resursele umane	Lewin, Lickert, Mayo	Dezvoltarea capacităților angajaților și crearea de condiții pentru realizarea acestora conduc la creșterea productivității și satisfacției în muncă.
Abordarea situațională		Obținerea eficienței în diferite situații presupune modele specifice de comportament
Abordarea sistemică	Drucker	Tratează relațiile ”indivizi-organizație” la nivel de individ, grup, organizație și sistem social, cu evidența a cât mai multor factori de influență asupra comportamentului uman.

Astăzi comportamentul organizațional este privit în relație cu cultura organizațională, stresul, satisfacția în muncă, conflictele de muncă, activitatea în echipe, putere, relații neformale, leadership etc.

2. Factori de influență ai comportamentului organizațional

Studiile comportamentului organizațional se realizează la trei nivele: comportament individual, comportament la nivel de grup și la nivel de organizație.

Comportamentul indivizilor se formează în urma influenței următorilor factori: valori, personalități și atitudini, percepții și atribuții, competențe și învățate, motivație.

Din perspectiva comportamentului organizațional *grupul* este o entitate alcătuită din doi sau mai mulți indivizi, care interacționează în vederea atingerii unui țel comun. Comportamentul indivizilor în grup diferă de acela când sunt singuri și reprezintă mai mult decât suma comportamentelor individuale. Fiecare dintre indivizi se află într-o dublă postură: poate fi creator de grupuri, dar și modelat de către grupuri. Variabilele de care depinde comportamentul de grup sunt: mărimea grupului, natura sarcinii, mediul, rolurile individuale, normele, motivația membrilor, gradul de coeziune și felul conducerii.

Indivizii și grupurile interacționează în cadrul structurii organizației. Dar nu se poate spune că comportamentul organizațional reprezintă simpla sumă a comportamentelor membrilor grupurilor din care sunt alcătuite. Comportamentul este influențat de structura organizației, de tehnologie, stilurile de leadership și sistemul de management prin care procesele organizaționale sunt planificate, direcționate și controlate.

3. Concluzii

Personalul este resursa organizației care prin cunoștințele și performanța sa reușește să îndeplinească scopul, misiunea și strategiile acesteia. Numai prin efort uman pot fi transformate celelalte resurse, realizând performanță. Astfel, capacitatea organizației de a genera un comportament organizațional orientat spre performanță îi va asigura avantajul competitiv.

Bibliografie

1. Stanciu Șt., Ionescu M.-A. *Comportament organizațional*. 2004
2. Бердичевская Н.Ф. *Организационное поведение*. Ульяновск: Ул ГТУ. 1998
3. Васильев Г.А., Деева Е.М. *Организационное поведение*. Москва: Юнити-Дана. 2005.
4. Стаут Ларри. *Управление персоналом*. Москва: ООО «Издательство Добрая книга». 2006.
5. Daniel Nadeau. *Memoire prezente a l'Universite du Quebec a Chicoutimi comme exisenge a partiele de la maitrise en gestion des petites et moyennes organisations*.